

# Prioriterede områder og handlingsplan - APV MBG 2018-2019

## 2.3. Prioritering af indsatsområder

På baggrund af ovenstående resultater bør indsatsen have fokus på følgende områder:

- 1) stress
- 2) balance mellem opgaver og tid
- 3) utilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet
- 4) medarbejdernes opførsel over for hinanden

### 1) Stress og 2) balance mellem opgaver og tid

Der bør derfor sættes ind med nogle konkrete tiltag for at mindske stress og få en bedre balance mellem opgaver og tid for de fastansatte VIP'er. Dette skal gøres dels ved at få en højere basisbevilling til instituttet, så vi ikke er helt så afhængige af eksterne midler og dels at lette VIP'erne for nogle af deres administrative arbejdsopgaver. Dette skulle nu være muligt i hvert fald i et vist omfang efter ansættelsen af en ekstra administrativ medarbejder i MBG Aarhus.

Det foreslås derfor:

- at instituttet forsøger at få en mere retfærdig andel af basismidlerne
- at alle gruppeledere på et internatmøde skal komme med forslag til, hvilke tiltag man kan iværksætte for at forbedre rammevilkårene, således at man mindsker stress, skaber mere balance mellem tid og arbejdsopgaver og i endnu højere grad skaber en anerkendende frem for en krænkende kultur på instituttet.
- at de fastansatte VIP'er bliver spurgt om, hvilke yderligere administrative opgaver de gerne vil have hjælp til af MBG's administrative medarbejdere.

### 3) Utilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet

Fra undersøgelsen i 2015/2016 kunne man se, at det hovedsageligt var de ikke-fastansatte, der var utilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet, da de ofte kun ansat på et-tre-årige kontrakter og skal konkurrere med kollegaer om de få (de få) stillinger på universitetet. Men det fremgik fra interviewene dengang med ikke-fastansatte VIP'er, at der generelt var en accept af vilkårene, når man har en sådan stilling.

Der anbefales derfor, at dette emne ikke gøres til en indsatsområde.

### 4) Medarbejdernes opførsel over for hinanden

Fra forrige APV'er ses det, at en opmærksomhedskampagne fra institutledelsen virker, så derfor anbefales det, at institutledelsen iværksætter en opmærksomhedskampagne, hvor vi sætter fokus på, hvorledes vi behandler hinanden, så vi i endnu højere grad får en anerkendende frem for en krænkende kultur.

I øvrigt anbefaler LSU ligeledes, at de forurettede i første omgang skal tale med den person, der udøvede mobning/chikane/diskrimination for at få dette stoppet, da vedkommende måske ikke er klar over virkningen af sin egen opførsel. Hvis dette ikke hjælper, foreslår LSU, at man kontakter sin TR-/AMR-repræsentant (der har tavshedspligt), nærmeste leder eller institutlederen.

### 3. HANDLINGSPLAN

#### 3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan

For at sikre sig at det bliver fulgt op på de områder, der er udpeget som indsatsområder, er det vigtigt, at der bliver udarbejdet en handlingsplan med tidsfrister og personer, der er ansvarlige for iværksættelse og gennemførelse af hvert enkelt punkt.

På basis af ovenstående resultater med identificering af indsatsområder, har LSU derfor udarbejdet en handlingsplan for implementeringen af de indsatsområder, der skulle højne trivslen ved MBG:

Indsatsområder	Ansvarlig	Dato for iværksættelse og afslutning
<b>Fastansatte VIP'er</b>		
Alle gruppeledere indkaldes til et møde, hvor de skal komme med forslag til, hvilke tiltag man kan iværksætte for at forbedre rammevilkårene, således at man mindsker stress, skaber mere balance mellem tid og arbejdsopgaver og skaber en anerkendende frem for en krænkende kultur på instituttet.	Instituttlederen	Den 22/8 2019 besluttede gruppelederne på et møde, at punktet skulle diskuteres på internatmødet for gruppeledere den 11.-12. december 2019 på Sandbjerg
På gruppeledermødet den 22/8 2019 blev der nedsat et udvalg der skal komme med oplæg/program til internatmødet på Sandbjerg vedr. ovennævnte punkter.	Birgitta R. Knudsen, Ulf A.V. Ørom og Stig Uggerhøj Andersen	11.-12. december 2019
Kontakte alle fastansatte VIP'er for at høre, hvilke administrative opgaver ønsker at få hjælp til af MBG's adm. medarbejdere.	Sekretariatslederen	Da MBG pr. 1/9 2019 har en administrativ medarbejder mindre er dette sat i bero.
På Sandbjegmødet den 11.-12. december 2019 for alle gruppeledere blev det besluttet, at alle gruppeledere skal finde sig en (eller flere) "wingman"/"body" blandt en af de andre gruppeledere på instituttet, som skal holde lidt ekstra øje med én.	Alle fastansatte VIP'er	2020
<b>Instituttet</b>		
En mere retfærdig tildeling af basismidlerne fra universitetet/fakultetet	Instituttlederen	1/8-2019-
<b>Alle medarbejdere og studerende</b>		
Der iværksættes en opmærksomhedskampagne, hvor vi sætter fokus på, hvorledes vi behandler hinanden, så vi i endnu højere grad får en anerkendende frem for en krænkende kultur.	Instituttlederen	1/8-2019- (kontinuerligt). Instituttlederen har på medarbejdermøder i Flakkebjerg (7/8 2019), Aarhus (13/8 2019) og Foulum (19/8 2019) bedt medarbejderne om at have fokus på en anerkendende frem for en krænkende kultur. Derudover vil punktet blive taget op løbende.